

平成 19 年 8 月 27 日

報道関係各位

会 社 名 株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメント

代表者名 代表取締役社長 鳥越 慎二

(コード 8769 大証ヘラクレスG)

問合せ先 広報 I R 担当部長 加藤 真理

(TEL. 03-5794-3800)

**離職経験を持つ身体障がい者に聞く『退職理由のホンネ』ランキング
～離職の引き金は、“職場内の人間関係への不満”がトップ
障がい者の就労が急速にすすむ中、就職後のキャリア発達支援が急務～**

近年、CSR への意識の高まりや、国による障がい者雇用率達成指導強化を要因として、企業における障がい者雇用への取組が急拡大しています。障がい者の「働きたい」という意欲についても、障がい者自立支援法の施行をはじめとする「福祉から就労へ」の流れを背景に、公共職業安定所（ハローワーク）を通じた就職件数が昨年初めて 4 万件を超え過去最高となるなど、高まりを見せています。

一方、国が民間企業に定める障がい者の法定雇用率 1.8%に対し、実雇用率は全国平均で 1.52%、達成済みの企業はわずか 4 割という状況の中、昨今では大企業のみならず中小企業に対しても雇用率達成指導が強化されていることなどから、障がい者への求人はさらに拡大しており、障がい者雇用市場にみられる典型的な「売り手市場」の様相は、加熱する一方となっています。

このような状況のなか、障がい者を対象に就職・転職支援を提供する人材紹介事業『アドバンテッジキャリア』（厚生労働大臣許可：13-ユ-300161）を展開し、約 2,500 名の障がい者が登録するアドバンテッジ リスク マネジメント（本社：東京都目黒区、代表取締役社長：鳥越 慎二 略称：ARM）では、障がい者の就職後の早期離職を防ぐことが、企業の人事戦略上、今後ますます重要になるとの考えのもと、職場定着にむけた企業・求職者双方へのコンサルティング活動を強化しています。その一貫としてこのたび、アドバンテッジキャリア登録者のうち、就労経験および退職経験のある身体障がい者を対象とした『退職理由のホンネに関するアンケート調査』を実施いたしました。

【“人間関係”や“やりがい”への不満が、最終的な離職の引き金に】

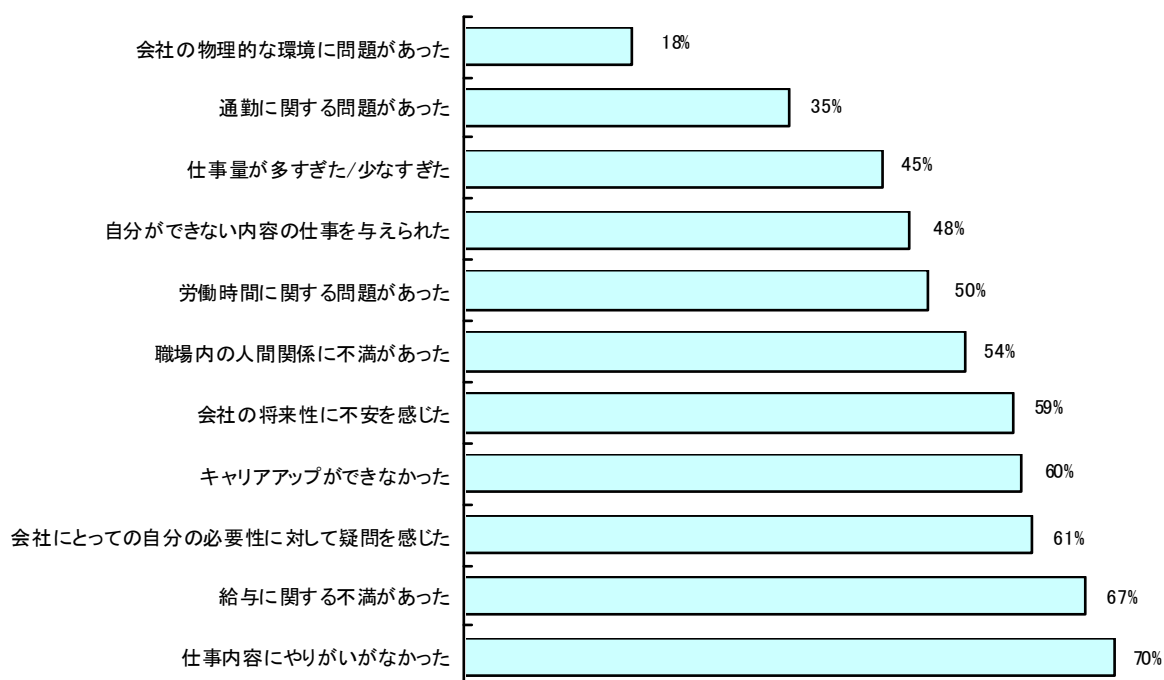
過去の離職における“退職の決定打となった理由”を聞いたところ、次のような結果となりました。

『退職理由のホンネ』ランキング
～退職の“決定打”となった理由～ （単一回答）

1 位	職場内の人間関係に不満があった 疎外感を感じる、障害に関する理解がない、コミュニケーションが困難等	26%
2 位	仕事内容にやりがいなかった 簡単すぎる、単調、やりがいがない、できることをやらせてもらえない等	13%
3 位	通勤に関する問題があった 時間がかかりすぎる、電車が混雑／座れない、駅から遠すぎる、希望勤務先と違う等	11%
4 位	仕事量が多すぎた／少なすぎた 給与に関する不満があった 会社にとっての自分の必要性について疑問を感じた 自分ができない内容の仕事を与えられた	各 7%
5 位	労働時間に関する問題があった 会社の物理的な環境に問題があった	各 5%
6 位	会社の将来性に不安を感じた キャリアアップができなかった その他（個人的な理由）	各 4%

【退職理由の一つとしては、“自己有用感”や“キャリアアップ”への不満もランクイン】

また、実際には離職時の理由は複数にわたるケースが多いため、理由ごとに「そのような理由で会社を辞めたくなった経験があるかどうか」を聞いたところ、下記のような結果となりました。



今回の調査を受け、障がい者就労に関する有識者である、独立行政法人国立特殊教育総合研究所主任研究員の太田容次氏は、以下のようにコメントしています。

- 「退職の決定打となった理由」では、3 位に通勤に関する問題があげられ、雇用条件等の環境整備の問題があるが、多くは、コミュニケーション等の人間関係や仕事に対するやりがいなど、一般的な内容をあげている。身体障害を含めた障害に対するケアを含めて、キャリア発達を支援する個別支援計画による計画的な支援が必要といえるだろう。
- 「退職理由ごとの経験率」では、仕事内容や自己有用感、キャリアアップ、人間関係による悩みが半数以上の回答から見られ、一般的に身体障害の場合に多いと思われる、物理的な環境整備については少数（18%）となっている。このことは、継続的な雇用継続のための支援が求められていることを示唆しているだろう。
- 昨年度より始まった厚生労働省の就業・生活支援センター事業における障害種別・内容別の相談・支援件数（身体障害 N=47233）をみても、就業面での相談・支援（就職 44.2%、職場定着 19.8%）のみならず、生活面での相談・支援（生活 20.2%、就業・生活 15.6%）が多く寄せられている。このことは、身体障がい者が就業面だけでなく生活面も含めて雇用継続のための支援を必要としていることを示唆しており、今後就

業・生活支援センター等との連携についても、ますます求められてくるだろう(注1)。

- キャリア発達という観点からは、学校教育との連携も含めて総合的にカリキュラム化する必要があろうと考えられる(注2)。

(注1) 厚生労働省障がい者雇用対策課「障がい者就業・生活支援センター事業実施状況報告(平成18年度)」(平成19年8月)参照。

(注2) キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議(2004年1月28日 答申)「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」参照。

今回の調査結果を受け、アドバンテッジキャリアでは今後も、自社が紹介した人材に関し、企業からのより適切な情報提供を働きかけていくとともに、障がい者本人に対しても、就職後のフォローアップを通じて、早期離職を防ぐ為のキャリアカウンセリングを強化していく方針です。

【調査概要】

調査対象： アドバンテッジキャリア登録者のうち、身体障がい者で、かつ就労経験があり、かつ過去に離職した経験のある方

調査方法： Web アンケート調査

調査実施期間： 2007年8月6日～15日(10日間)

有効回答数： 103

【株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメント】

アドバンテッジ リスク マネジメントは、「人が安心して働ける職場を創る」をミッションとし、GLTD(団体長期障害所得補償保険)のマーケティング事業を中心に1999年に設立した、企業における職場サポートのプロフェッショナル企業です。GLTD分野では、国内トップシェアの約190団体延べ約27万人への導入実績を抱えるほか、メンタル疾患による休業の急増に着目し、2002年より職場におけるメンタル疾患早期発見プログラム「アドバンテッジ EAP」を東京海上日動メディカルサービス社の精神科医と共同で開発し、すでに54社約22万人に活用されています。また、2004年より開始した、障がい者を対象に就職・転職支援を提供する人材紹介事業「アドバンテッジキャリア(<http://www.advantagecareer.jp>)」では、障害の内容に応じたきめ細かいマッチングや入社後にわたる手厚いフォローアップを特長としており、これまでの約100社に対する紹介実績において、95%を超える高い就職後の定着率を達成しています。

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント 広報 I R 担当

TEL : 03-5794-3800 FAX : 03-5794-3821